Binding van buitenlandse studenten aan de arbeidsmarkt in Nederland
Een veldverkenning naar initiatieven en hun succes- en faalfactoren

Den Haag, AgNL, 1 Februari 2013

1. Inleiding

In oktober 2012 verzocht het ministerie van OCW, directie HO&S AgNL na te gaan welke mogelijkheden er zijn om de binding van buitenlandse studenten, die in NL aan HO instellingen studeren, aan de NL economie te vergroten. Dit verzoek kwam mede voort uit de resultaten van de CPB notitie *De economische effecten van internationalisering in het hoger onderwijs* (april 2012). Binding van deze studenten is volgens het CPB goed voor de overheidsfinanciën.

1.1 Definitie van binding

De veldverkenning is vanwege het korte tijdsbestek dat ervoor stond sterk gefocust. We beperken ons namelijk tot binding aan de NL arbeidsmarkt via een baan. Emotionele binding met NL kan zeker ook leiden tot inkomsten voor de NL schatkist. Binding aan de arbeidsmarkt is echter de meest zichtbare en meetbare vorm van binding.

We verstaan onder binding dus het verkrijgen van een baan in NL. Dat kan zijn:

- Een baan in het bedrijfsleven of in de (semi-) publieke sector
- Een baan bij de universiteit of hogeschool (de "alma mater" van de student of elders)
- Het opstarten van een eigen bedrijf

De schattingen van blijfkans en binding lopen uiteen. De CPB notitie noemt een blijfkansschatting van 19% (p. 21). Wel wordt hierin de kanttekening gemaakt dat dit een ondergrens zal zijn. Het percentage heeft bijvoorbeeld betrekking op alle buitenlandse studenten in de periode 1995-2003, terwijl juist de aantallen buitenlandse studenten voor diplomamobiliteit sinds die tijd erg gegroeid zijn. Deze groep lijkt eerder geneigd te blijven dan uitwisselingsstudenten.

In een Duitse studie wordt aangegeven dat 27% van de buitenlandse studenten in NL blijft (B. Sykes, *Mobile Talent? The staying intentions of International Students in Five EU Countries*, 2012, p.11). Dit cijfer lijkt zowel BA, MA als PhD studenten te betreffen. Dit percentage is 2% boven het Europese gemiddelde van 25%. De binding van alle studenten aan de regio waar zij gestudeerd hebben, is in NL 60% (De Wit en Ripmeester 2012, 10).

Sykes geeft ook aan dat 65,4% van de buitenlandse Mastersstudenten de intentie heeft om in NL te blijven - 19,5% heeft nog geen beslissing genomen en 16,4% van de groep wil na de studie vertrekken. Voor Phd studenten gelden soortgelijke cijfers (resp. 61,7%, 18,8% en 19,55, Sykes, p. 37). Percentages voor BA studenten worden niet genoemd.

Als verdere aanscherping van de focus gaan wij in deze verkenning uit van binding van buitenlandse studenten aan een baan buiten de academische wereld. Hieraan ligt de aanname ten grondslag dat doorstromen binnen de universiteit of hogeschool eerder voor de hand ligt en/of relatief eenvoudiger is dan doorstromen naar de arbeidsmarkt buiten de kennisinstelling.[1]

---

[1] Zo is van de WUR bekend dat van de bijna 500 buitenlandse afgestudeerden uit de periode 2002-2012 die in Nederland zijn gebleven 45% bij universiteiten en 11% bij onderzoeksinstellingen werkzaam is.

1.2 Methode

Om te komen tot een verkenning van de huidige situatie vormt de Engelstalige studie aan het HO (BA en MA) in NL ons belangrijkste referentiekader. Zie voor een overzicht van alle opleidingen:
www.studyfinder.nl/search?fulltext=&TypeOfInstitution=&Institution=&City=&Qualification=&EducationType=&callback_url

Uiteraard zijn er ook buitenlandse studenten in NL die Nederlandstalige opleidingen volgen. Ook zijn er opleidingen aan NL instellingen in andere talen dan het Nederlands en Engels.

Omdat het bij deze veldverkenning in eerste instantie gaat om binding van de hier studerende buitenlandse studenten aan de arbeidsmarkt staan die studenten centraal die hier afstuderen. Niet studenten die weer eerst terug gaan naar hun land van herkomst om daar af te studeren. Het gaat dus om de zogenaamde diplomamobiliteit en niet om studiepuntenmobiliteit. Het gaat ons het dus ook niet om buitenlanders die elders hun hoogst behaalde studie hebben afgerond en naar NL komen om te werken ("kenniswerkers").[2]

Deze veldverkenning richt zich op de binding van buitenlandse student aan de arbeidsmarkt omdat die a) een Nederlandse opleiding genoten heeft en b) op die manier het land en zijn cultuur beter heeft leren kennen.[3]

Voor zover mogelijk en/of relevant wordt er een onderscheid gemaakt tussen EU en niet-EU studenten. De drempels om hier te blijven voor de laatste groep lijken namelijk op het eerste oog hoger, denk aan wetgeving en afstand tot herkomstland alsook verschillen in taal en cultuur. Ook geldt dat de niet-EU student doorgaans zijn eigen studie bekostigt en de EU student niet. Uiteraard is het wel de vraag of de motivatie om in NL te blijven werken verschilt tussen EU- en niet-EU studenten.

Om te komen tot een inventarisatie en verkenning is in eerste instantie contact gezocht met instellingen in het HBO en WO. Via een sneeuwbaleffect kwam een groot palet aan initiatieven boven water. Daarnaast is gekeken naar initiatieven die buiten de onderwijsinstelling zijn opgestart. Bijvoorbeeld in de beroepspraktijk zelf of door studentenverenigingen. Met de initiatiefnemers zijn gesprekken gevoerd en is nagegaan wat werkt en wat niet.

1.3 Buitenlandse benchmark

OCW vroeg in het najaar bovendien om een verkenning van de situatie in de ons omringende en met NL vergelijkbare landen. AgNL heeft daarom de experts Hans de Wit en Nannette Ripmeester gevraagd een kort onderzoek te doen. Dit resulteerde in het rapport *Het behouden van buitenlandse studenten voor de Nederlandse arbeidsmarkt, een vergelijkende analyse van beleidsplannen en initiatieven in vier Europese landen: Duitsland, Denemarken, Zweden en Finland* (december 2012), zie bijlage.

De voorliggende tekst is een weergave van het verkennende onderzoek naar de NL situatie, waarbij die in de context van de andere landen is geplaatst. Ook is er een advies voor OCW geformuleerd.

---

[2] Overigens zal studiepuntenmobiliteit en de positieve ervaring tijdens een kort verblijf in NL de binding van buitenlandse studenten gunstig beïnvloeden, bijvoorbeeld via diplomamobiliteit of kennismigratie.

[3] Met de kanttekening dat de Nederlandse opleiding doorgaans in de Engelse taal wordt gegeven.

2. Initiatieven en een analyse

Binding van buitenlandse studenten of de poging daartoe kan op diverse momenten plaatsvinden: voor, tijdens en/of na de studie. We zien dat er in die verschillende fasen diverse actoren actief zijn: onderwijsinstellingen, (al dan niet daaraan gelieerde) studentenverenigingen, de beroepspraktijk en andere partijen zoals intermediaire organisaties. Hieronder volgt een weergave van de voornaamste initiatieven en een analyse van de situatie.

2.1 Binding vóór de studie

Het binden van buitenlandse studenten aan de arbeidsmarkt begint op zijn vroegst bij de werving en selectie voor de studie aan een NL instelling. De Nuffic en de onderwijsinstellingen dragen zorg voor de werving. Dat geldt ook voor een partij als Brainport voor Zuid-Oost Nederland.

Nuffic selecteert studenten voor bepaalde beurzenprogramma's. Veel instellingen hebben ook beurzen voor talentvolle studenten, waardoor zij ook zelf selecteren. Voorzichtig wordt er ook voorlichting gegeven over werken in NL. Zo werkt de Nuffic momenteel in opdracht van het ministerie van BZ/AGNL aan een carrière portal die in februari gelanceerd zal worden (www.careerinholland.nl). Instellingen zorgen ook voor info op hun sites (zie bv. www.wageningenur.nl/en/International-students-and-staff/whats-on-in-wageningen/Extracurriculair-activities/Language-courses-career-facilities.htm en www.tue-cc.nl).

Vooralsnog lijkt er weinig strategisch voor studie en werk te worden geworven. Enerzijds is dat logisch omdat de studenten nog eerst een studie moeten volgen willen zij aan het werk kunnen en daar gaat tijd over heen. Ook is de eerste gedachte van studenten dat studeren in het buitenland de kansen op een carrière in eigen land verbetert en plannen ze in die fase geen carrière in het land van studie. Wel lijkt dat perspectief te verschuiven. Met name Aziatische studenten lijken ook enkele jaren werkervaring in het westen tegenwoordig te zien als een belangrijk pluspunt op hun CV en zij en hun ouders lijken daar steeds meer de studie en het land van studie op te selecteren (bron: VU n.a.v. ervaringen op beurzen).

In de Brainport regio wordt er momenteel wel nagegaan hoe de regio (bedrijfsleven en de diverse onderwijsinstellingen, met elkaar en onderling) beter kunnen samenwerken bij de werving en selectie van studenten. Zo is van belang dat er ook wordt geworven in voor het bedrijfsleven interessante regio's en voor relevante studierichtingen in verband met de lacunes op de regionale arbeidsmarkt. Ook wordt gekeken of in intensieve wervingslanden van de ene HBO onderwijstelling niet ook de werving en selectie voor de nabijgelegen WO instelling kan worden meegenomen.

De Brainport regio en Zuidoost-Nederland promoten en werven daarbij via het programma Brainport International Community in een mix van economisch zwakkere en sterkere landen en regio's. De keuze hiervoor hangt af van een aantal aspecten, waaronder; demografie, economie, cultuur en contacten die er al zijn. Met de sterkere economieën, zoals Taiwan en Turkije, wordt vooral ingezet vanuit meerdere aspecten die elkaar versterken, namelijk acquisitie; handelsbevordering; politiek-bestuurlijke samenwerking; R&D samenwerking en talent.

2.2 Binding tijdens de studie

Iedereen lijkt het erover eens dat de basis voor binding zeker al in ieder geval tijdens de studie in NL moet worden gelegd. Als studenten na de studie in NL willen blijven is het raadzaam dat ze in ieder geval al tijdens de studie Nederlands beginnen te leren en contact maken met de NL beroepspraktijk.

Kennismaking met de NL taal en cultuur
Het leren van Nederlands is een eigen keuze en toont de mate van motivatie om een leven in NL op te bouwen. Dit kan op de onderwijsinstelling zelf, via het volgen van een formele cursus, maar ook buitenlandse studentenverenigingen zijn actief bij het informeel aanbieden van Nederlandse les. Onderwijsinstellingen bieden cursussen gratis aan of tegen gereduceerde prijzen en een andere optie zijn de lessen van studentenverenigingen. Financiële barrières om een dergelijke cursus te volgen lijken minder te spelen dan het gebrek aan tijd.

Bij sommige onderwijsinstellingen zijn buddies (doorgaans medestudenten) voor de buitenlandse studenten geregeld voor de begeleiding tijdens het verblijf in NL. In een enkel geval kunnen die studenten indien gewenst ook kunnen assisteren bij de oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Bij de WUR is er verder de mogelijkheid voor buitenlandse studenten om mee te doen aan het verzorgen van gastlessen op regionale middelbare scholen. Ze krijgen zo meer kennis van het Nederlandse onderwijssysteem en het is goed voor hun sociale contacten buiten het studentenleven om. Een onderdeel daarvan is ook informatie opdoen over de NL arbeidsmarkt.

Op enkele universiteiten (bv. WUR en TUE) wordt er bovendien een speciaal (sociaal en educatief) programma aangeboden voor de partners van buitenlands studenten en werknemers. Een onderdeel daarvan is ook bemiddelen bij het vinden van werk.

Bij de VU / regio Amsterdam wordt er voor een speciale groep buitenlandse talenten (talentenklas) een speciaal "bindingsprogramma" aangeboden met maatwerk activiteiten om de talenten klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Hiertoe horen ook activiteiten om de Nederlandse cultuur beter te leren kennen.

Stages
Na het hebben van een partner en/of een andere manier van inburgering in NL en economische motieven lijkt kennismaking met het bedrijfsleven een cruciale drijfveer voor binding. Dit blijkt uit meerdere gesprekken. Naast dat het werk inhoudelijk interessant is, vindt men de werkcultuur prettig: deze is niet zo formeel en kent weinig hiërarchie. Verder wordt er hard gewerkt met een goede scheiding privé – werk en het loon is hoog vergeleken met veel thuislanden.

Met name de studenten in het HBO maken als verplicht onderdeel van hun studie al contact met het werkveld. Zeker omdat in NL meer dan de helft van de studenten een BA of MA opleiding in het HBO volgt,[4] zal een aanzienlijke groep dus al als verplicht onderdeel van de studie contact maken met de beroepspraktijk.

Voor studenten die dat willen is er de mogelijkheid gebruik te maken van de stagebemiddeling services van partijen als Integrand. Ook is AIESEC actief voor het matchen van studenten aan stageplekken, al hebben buitenlandse studenten die in het buitenland studeren maar in NL een stage willen doen voorrang. Integrand geeft aan dat ca. een derde van hun clientèle bestaat uit buitenlandse studenten. Die overigens veel moeilijker plaatsbaar zijn op stageplekken dan Nederlandse studenten. Ook vanuit de Hogeschool van Amsterdam wordt de ervaring gemeld dat NL bedrijven in eerste instantie liever geen stageplekken bieden aan buitenlandse studenten. Na een gesprek

[4] De Nuffic barometer *Mobiliteit in beeld* (2012) meldt voor het studiejaar 27.374 ingeschreven buitenlandse studenten in het bekostigde WO en 28.757 in het HBO (p.21).

en het afwegen van voor- en nadelen kan die houding veranderen.[5] Mede omdat buitenlandse studenten moeilijker een stageplek in NL bemachtigen volgen zij hun stage in eigen land of elders.

Vanuit het bedrijfsleven zijn studiebeurzen beschikbaar die bedoeld zijn om zeldzaam talent in tekortvakken op een zeker moment in de studie te faciliteren. Uiteraard ligt de binding aan banen in die bedrijven vervolgens voor de hand (bv. de topsector chemiebeurzen voor verschillende niveaus). Ook zijn er beurzen vanuit het bedrijfsleven voor goede studenten, waarbij ze tijdens de studie aan een bedrijf gekoppeld worden en er na hun studie een aantal jaren werken (bv. het Amandus Lunqvist Scholarship Program van de TU Eindhoven).

"Career services"
Aan een aantal onderwijsinstellingen zijn cursussen m.b.t. loopbaanoriëntatie en sollicitatievaardigheden beschikbaar, waar studenten - als zij willen - gebruik van kunnen maken. Een vorm van o.a. door onderwijsinstellingen aangeboden "career services", is de groeiende aandacht voor de organisatie van internationale (Engelstalige) banenmarkten, in samenwerking met intermediaire organisaties en de beroepspraktijk. De Brainport regio is hiermee actief en ook bv. in Twente worden dergelijke (Engelstalige) beurzen georganiseerd. In de Amsterdamse regio is de afdeling Economische Zaken van de gemeente een belangrijke aanjager van dit soort evenementen. Ook de diverse studentenverenigingen zijn actief om bedrijven en studenten met elkaar kennis te laten maken. Landelijk organiseert de Nuffic in februari de voor 1000 buitenlandse studenten toegankelijke carrièremarkt "NL for talents".

De Kamer van Koophandel Brabant organiseert brainstormbijeenkomsten met studenten, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven om te verkennen hoe het onbenut potentieel van buitenlandse studenten in te zetten voor de regionale arbeidsmarkt. Hier leeft namelijk sterk het besef dat het regionale bedrijfsleven nog onvoldoende oog heeft voor (de kansen) die buitenlandse studenten (bieden). Gemeenten, onderwijsinstellingen, de Kamer van Koophandel, verschillende bedrijven en Brainport Development hebben de krachten op het onderwerp binding gebundeld in het project "Brabant Talents" dat zijn kick-off op 18 april 2013 heeft.

Ook zijn er andere manieren om de student verder voor te bereiden op de arbeidsmarkt. De WUR en TUE bieden bijvoorbeeld de hiervoor genoemde websites met career opportunities aan. Op beide campussen worden momenteel bestaande voorzieningen samengebracht in het zogenaamde Career Center, zodat de student de beschikking heeft over één loket. Studenten kunnen hier banen zoeken, informatie krijgen over het starten van een eigen bedrijf en bv. cursussen sollicitatievaardigheden volgen.

Ondernemerschapsbureau's zien ook kansen voor buitenlandse studenten en organiseren thema-avonden in het Engels. Helaas zien zij dat het voor buitenlandse studenten niet gemakkelijk is om voor zichzelf te beginnen. Bottleneck zijn visa (IND), het regelen van verzekeringen en beschikbaarheid van Nederlandstalige (i.p.v. Engelstalige) informatie bij organisaties als de Belastingdienst en de Kamer van Koophandel. Andere partijen die hierbij trachten te bemiddelen, maar waar niet alle studenten de weg naar weten te vinden, zijn de expat centres die op veel plaatsen in NL gehuisvest zijn.

---

[5] Er wordt de concrete ervaring genoemd van een bijeenkomst met 35 bedrijven. Deze bedrijven waren niet geïnteresseerd in buitenlandse stagiairs, met uitzondering van Vlamingen. Na een gesprek over de voor- en nadelen werd er vanuit 4 à 5 bedrijven aangegeven dat een buitenlandse stagiair toch welkom zou zijn.

2.3 Binding na de studie

Voor niet-EU studenten is er de mogelijkheid om na het afronden van de studie gebruik te maken van het zoekjaar. Dit om het mogelijk te maken langer in NL te verblijven om werk te zoeken.

Op de campus van de WUR is er een commercieel bedrijf (KLV Professional Match) dat studenten aan banen probeert te koppelen. Er zijn meer van dergelijke organisaties al dan niet verbonden zijn aan onderwijsinstellingen.
Het KLV Wageningen Alumni Network organiseert o.a. bijeenkomsten waar alumni elkaar ontmoeten en monitort arbeidsmarktgegevens voor zowel in binnen- als buitenland. Studenten, die ook lid mogen worden van het netwerk, komen zo al vroeg in contact kunnen komen met oud-studenten die actief zijn op de arbeidsmarkt.

Saxion Connect is een uniek match making initiatief van Saxion Hogescholen en TU Twente. Het koppelt buitenlandse (MA) studenten namelijk actief aan banen via traineeships. Saxion Connect doet de intake voor zowel de banen als de studenten. Ook bereidt het de studenten aan het eind van de studie al voor op werken in NL via o.a. het verbeteren van de sollicitatievaardigheden en het bemiddelen bij het starten met cursussen Nederlands. Deze begeleiding is maatwerk. De bedrijven betalen de studenten een minimumloon en betalen Connect voor de succesvolle match met een trainee. Na een jaar moeten ze een marktconform salaris betalen.

Het match making initiatief komt voort uit het feit dat het voor buitenlandse studenten moeilijker is om werk te vinden dan voor Nederlandse studenten. Dit komt enerzijds voort uit het feit dat de studenten niet altijd Nederlands spreken, maar bedrijven zijn ook terughoudend. Naast dat de student misschien niet helemaal thuis is in de Nederlandse cultuur, wat op de werkvloer misschien niet meehelpt voor goede samenwerking, maakt men zich zorgen over "gedoe" m.b.t. wet- en regelgeving. De projectleider van Saxion Connect geeft aan dat het initiatief nog succesvoller zou zijn als er een grotere match was tussen de vraag naar specifieke afgestudeerden van het bedrijfsleven en de beschikbare in NL werk zoekende afgestudeerden.

2.4 Analyse van de situatie

De stayrate in NL is relatief goed, uitgaande van de studie van Sykes uit 2012. Het percentage is althans hoger dan het OECD gemiddelde (27% bij een gemiddelde van 25%, en ook nog beter dan de 26% in Duitsland). Er dient rekening mee te worden gehouden dat het bij sommige beurzenprogramma's verplicht is terug te keren naar het land van herkomst - binding lijkt hier minder aan de orde en daarmee lijkt 100% stayrate niet haalbaar.

Sykes noemt een percentage van 64% buitenlandse MA studenten dat in NL zou willen blijven en een getal van 19,5% dat nog niet beslist heeft. Hoewel je dit percentage niet 1 op 1 kunt vergelijken met de 27% werkelijke stayrate omdat bv. de blijfintentie van BA studenten niet bekend is, is er een verschil tussen 64% en 27% dat activiteiten om binding met NL te stimuleren legitimeert. Het lijkt er immers op dat meer buitenlandse studenten willen blijven dan dat ze dat ook werkelijk doen. De zaken die dat belemmeren moeten zoveel mogelijk worden weggenomen.

Er vinden hiertoe al veel initiatieven plaats vanuit verschillende partijen, waarbij de onderwijsinstellingen vaak een initiërende rol vervullen. Dit aantal lijkt bovendien de afgelopen maanden gegroeid te zijn. De urgentie lijkt te zijn ingegeven door het feit dat buitenlandse studenten onderwijsinstellingen relatief slecht beoordelen op het onderdeel "career services". En dit is net een service waarnaar de vraag toeneemt. Onderwijsinstellingen geven aan dat studenten in hun land van herkomst bovendien gewend zijn om daar goed in begeleid te worden. Het is voor onderwijsinstellingen op

een concurrerende markt voor het aantrekken van buitenlandse studenten van belang om zich te onderscheiden op het onderdeel "career services" en liefst ook op binding aan de arbeidsmarkt. Dit is een relatief nieuwe ontwikkeling omdat voorheen de gedachte overheerste dat studenten terugkeerden naar hun land van herkomst.

Op een aantal plekken in NL wordt serieus werk gemaakt van binding. Met name in de regio's van Brainport (o.a. Brabant Talents), in Amsterdam, waar de gemeente een trekkende rol speelt en Wagening/Food Valley zijn de verschillende stakeholders de laatste maanden steeds meer gaan samenwerken op het gebied van binding. Ook Saxion Connect in Twente is een veelbelovend initiatief. Een mooi voorbeeld van het feit dat ook het bedrijfsleven zich rekenschap geeft van het feit dat binding niet vanzelf slaagt, is een bedrijf dat er niet voor terugschrikt zijn Nederlandse werknemers op een cursus interculturele vaardigheden te sturen bij de in dienst treding van een trainee van Saxion Connect. Uiteraard zijn deze activiteiten nog niet standaard en vinden ze voor een belangrijk deel incidenteel plaats.

Wat verder van wezenlijk belang is bij binding is een match is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Studenten kunnen nog zo goed Nederlands spreken en een goede motivatie hebben: de werkgevers moeten hen wel in dienst willen nemen. Zeker de HBO instellingen hebben weliswaar de taak om studenten voor de regio op te leiden, maar buitenlandse studenten vormden daarop voor kort een uitzondering omdat zij alleen naar NL kwamen om te studeren. Zo is er het voorbeeld van de grote vraag naar (HBO) businessopleidingen. Die vraag lijkt meer afkomstig van de buitenlandse studenten dan van het Nederlandse bedrijfsleven.

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn niet in evenwicht, ook niet voor wat betreft vraag naar en aanbod van studenten met een Nederlandse nationaliteit. Zoals bekend is er immers een groot tekort aan bèta en technisch talent in NL. Het Platform Bèta Techniek doet al jaren pogingen de techniek instroom te vergroten. Overigens zonder zich nog te richten op instroom van buitenlandse studenten of op de doorstroom van Nederlandse studenten naar de arbeidsmarkt (mail Platform Bèta Techniek van 17 december 2012). Vergeleken met Scandinavische landen en Duitsland blijken buitenlandse studenten in NL wel aanzienlijk minder technische en bèta vakken te volgen (De Wit en Ripmeester, p. 27). Het zou goed zijn om na te gaan of de buitenlandse studenten in die richtingen, het zullen er in 2012 iets meer dan 2500 zijn geweest, terechtkomen of terecht zijn gekomen op de NL arbeidsmarkt en waarom wel of niet.[6]

Binnen het topsectorenbeleid dat bedoeld is om de NL kenniseconomie optimaal te ontwikkelen vinden de human capital inspanningen voor een belangrijk deel plaats op het gebied van de techniek- en bètatekorten. Vorig jaar is er een Masterplan opgesteld, dat dit voorjaar gevolgd wordt door een Techniekpact. Oplossingen zoals het aantrekken van buitenlandse werknemers richtten zich in het verleden grotendeels op de kenniswerkers – mensen die elders zijn opgeleid en naar NL kwamen om te werken. Binnen het Techniekpact van de Brainport regio worden ook ambities genoemd met betrekking van behoud van buitenlandse studenten voor de nationale arbeidsmarkt. Een opmerking die hierbij nog geplaatst moet worden, is dat in NL vooral EU, m.n. Duitse, studenten de grotere meerderheid vormen. Uitgaand van het feit dat Duitsland ook een groot tekort aan technisch talent kent, lijken juist buiten de EU/Duitsland kansen te liggen voor het aantrekken van technisch en bèta talent.

---

[6] De Wit en Ripmeester (2012, p. 5) noemen een percentage van 3,9% en 3,4% voor respectievelijk een technische opleiding en een studie in de bèta wetenschappen. Uitgaande van het getal van 37.815 buitenlandse studenten in Nederland dan zou dat kunnen betekenen dat het gaat om 2.646 technisch aangelegde personen en bètatalent in het jaar 2011-2012.

Uitgaande van de tekorten op de arbeidsmarkt, dan denkt men naast de bèta en techniek-tekorten in tweede instantie ook aan de tekorten in de zorg, specifiek verpleegkundigen. Engelstalige verpleegkundeopleidingen zijn er echter niet. De gedachte overheerst dat deze studenten tijdens de stage Nederlands moeten kunnen spreken, gezien de aard en omgeving van het beroep. Dit lijkt overigens haaks te staan op het feit dat er al sinds de beginjaren van de 21ste eeuw wel initiatieven bekend zijn waarbij afgestudeerde verpleegkundigen en OK-assistenten naar NL worden gehaald, die een spoedcursus Nederlands krijgen en zich dan op de Nederlandstalige arbeidsmarkt begeven. Ook zijn er Engelstalige geneeskundeopleidingen in NL. Via de reguliere co-schappen maken deze studenten kennis met de arbeidsmarkt. De match tussen vraag en aanbod in de geneeskunde heeft echter zijn eigen systeem om deze naadloos te laten aansluiten waardoor, net als bij verpleegkunde, vergroten van binding in deze sector eigenlijk niet relevant lijkt.

3. Wat kunnen we leren van de buitenlandse voorbeelden en de huidige Nederlandse praktijk?

Met name de landen Zweden, Denemarken en Duitsland bieden interessante voorbeelden. Al gaat het nog nergens om beproefde praktijken, maar wel om oplossingsrichtingen. Initiatieven worden door de recessie en (jeugd) werkloosheid niet altijd voortvarend opgepakt.

Zweden

In Zweden is in 2009 een visie op “circulaire mobiliteit” gevormd. Dit is een interessant gegeven, omdat bij binding aan de arbeidsmarkt van buitenlandse studenten anno 2013 behoefte is aan een dergelijke visie en het onderkennen van het belang ervan. Vaste banen worden steeds minder vanzelfsprekend en nog los daarvan is het de vraag of de talentvolle (buitenlandse) professional zich voor lange tijd wil binden. Maar is hij daardoor niet interessant? In Zweden juist ook het belang onderkend van de professional die wisselt van baan en land. Degene neemt immers zijn ervaring in Zweden mee, waardoor hij het land in zijn professionele carrière een dienst kan bewijzen.

Helaas kunnen we op dit front Zweden niet helemaal als voorbeeld nemen, omdat het initiatief blijft steken. Er ligt een knelpuntenlijst bij het Zweedse ministerie van OCW, waarop nog geen actie is ondernomen. Het gaat om zaken als het belastingtarief, werk voor de partner, erkenning van diploma's en taalbarrières.

Denemarken

In Denemarken heeft het bedrijfsleven zich verenigd om binding van buitenlands talent te vergroten als reactie op een kabinet dat zich sterk naar binnen richtte. 18 grote Deense multinationals hebben zich in verband met een op korte termijn dreigend tekort van 2500 ingenieurs verenigd in het Consortium for Global Talent. Recent, op 4 december 2012 heeft dit consortium met de Deense universiteiten een verdrag getekend om de binding aan de Deense arbeidsmarkt te bevorderen. Voor 2013 bevat het verdrag drie doelstellingen, te weten:

1) een gezamenlijke strategie ontwikkelen voor het aantrekken en binden van getalenteerde buitenlandse professionals en internationale studenten
2) een gezamenlijke aanpak ontwikkelen om de overgang van studie naar werk soepeler te laten verlopen voor internationale studenten en
3) een algemene aanpak ontwikkelen ter verbetering van de situatie voor buitenlands talent en zijn familie.

Het is bijzonder dat het bedrijfsleven in Denemarken de lead heeft genomen. In NL is een dergelijke beweging zichtbaar in de Brainport regio, waar overheid, onderwijs en bedrijfsleven nauw samenwerken. Daar wordt steeds benadrukt dat deze regio niet zonder medewerking van de nationale overheid kan.

Duitsland
In Duitsland worden de komende jaren de grootste tekorten op de arbeidsmarkt verwacht. Volgens ruwe schattingen heeft Duitsland jaarlijks 200.000 nieuwe immigranten nodig om de economie gezond te houden. Duitsland is dan ook al enige jaren actief bezig om buitenlands talent te trekken - hierbij werken overheid en bedrijfsleven nauw samen. Het aantrekken van buitenlands talent gebeurt op alle denkbare fronten. Zo houdt de Kamer van Koophandel in Spanje voorlichting over werken in Duitsland en de daarbij horende gunstige arbeidsvoorwaarden. De slogan van de web portal "Make it in Germany" is daarbij veelzeggend. Ook is de wetgeving voor internationale studenten die naast hun studie willen werken verruimd en is ook de termijn van het zoekjaar verlengd naar 18 maanden.

Deze maatregelen moeten worden gezien in de context van de veranderende "branding" van Duitsland als een internationale kenniseconomie. Zo worden Duitse wetenschappers teruggehaald uit het buitenland en worden ze gefaciliteerd om hun (buitenlandse) onderzoeksteams mee terug te nemen. Het land positioneert zich als de "worldwide learning community", waarbij 3 uitgangspunten centraal staan:

1. ontwikkelen van lokaal talent in ontwikkelingslanden
2. stimuleren van internationalisering van Duits talent
3. het aantrekken van internationaal talent naar Duitsland.

Duitsland is sterk doordrongen van het feit dat wil het economisch blijven groeien, hiervoor buitenlands talent nodig is. En dat hiervoor een cultuuromslag in eigen land nodig is, namelijk Duitsland neerzetten als een land dat openstaat voor andere culturen en dat interesse heeft voor internationalisering. En om dat te bereiken is het van belang dat Duitse studenten buitenlandervaring opdoen.

Naast de webportal "Make it in Germany" heeft de Duitse overheid de campagnes "Study in Germany" en "Research in Germany" gestart.

Een belangrijk leerpunt van Duitsland in het kader van binding is de focus op de internationale ervaring van de Duitse student zelf. Dit vanuit de gedachte dat alleen op die manier de zo belangrijke buitenlanders aan Duitse kennisinstellingen en op de werkvloer in dat land kunnen gedijen. Dat er een cultuur ontstaat waar buitenlanders zich welkom voelen.
Het percentage van NL studenten dat voor studie en stage buitenlandervaring opdoet, was afgelopen jaar 2,9% (Nuffic, *Mobiliteit in beeld*, p. 10). Hier moet nog groei mogelijk zijn. Wat verder nodig is voor een effectieve, internationale samenwerking binnen de muren van de onderwijsinstelling is een goede aanpak van de "international classroom".[7]

In het algemeen is de integrale aanpak in Duitsland inspirerend. Internationalisering wordt gezien als een noodzakelijk onderdeel van de kenniseconomie en iedereen moet zich dat gaan realiseren en ernaar handelen. Een sterke PR campagne hoort daar ook bij. Het zou de moeite waard zijn om te verkennen of navolging van een dergelijke aanpak in NL op draagvlak zou rekenen.

Interessant in dit verband zijn de signaleringen van buitenlandse kennismigranten. In een bijeenkomst met kennismigranten die inmiddels in NL werken nadat het merendeel hier aan één van de drie TU's heeft gestudeerd, werd melding gemaakt van het feit dat in

---

[7] Zie H. de Wit en J. Beelen, *Wereldwijs. Internationalisering, een noodzaak voor het beroepsonderwijs in een mondiale kenniseconomie*. (Den Haag, AGNL, 2011) met voorbeelden van hoe een succesvolle "international classroom" te realiseren en hoe internationale vaardigheden te verwerven zonder buitenlandse studie- of stage-ervaring.

tegenstelling tot Duitsland het NL bedrijfsleven in zijn advertenties en promotiecampagnes in het buitenland nooit laat doorschemeren dat het uit NL komt. Het was voor deze voormalige studenten een verrassing om daar pas in NL zelf achter te komen. Ook vinden ze het jammer en een gemiste kans dat de NL bedrijven waarin zij werkzaam zijn niet als zodanig bekend zijn in hun herkomstland. En dat van de TU's alleen de TU Delft nog enige bekendheid elders geniet.[8]

Met betrekking tot binding lijken branding, buitenlandse studenten, bedrijfsleven bijna communicerende vaten. Naast uiteraard een goede opleiding en het zich thuisvoelen in NL door o.a. goede (woon)voorzieningen en kennis van taal- en cultuur.

4. Conclusies en aanbevelingen

Op basis van de gesprekken met het veld en met in het achterhoofd de manier waarop Duitsland en de Scandinavische landen met binding omgaan, zijn er drie conclusies en aanbevelingen te doen, op landelijk en regionaal en gemeentelijk niveau.

1. Verbreed het landelijke beleidskader om binding te stimuleren in het belang van de groei van de kenniseconomie en onderneem actie op punten van branding en mismatch vraag en aanbod arbeidsmarkt.

Zinvol zou een integrale ambitie vanuit de rijksoverheid zijn naar voorbeeld van Duitsland, eventueel vorm te geven in een Taskforce met een invloedrijke ambassadeur. Een ambitie waar wordt geredeneerd vanuit de noodzaak van samenwerking en internationalisering op alle fronten voor het verbeteren van de kenniseconomie. Hiervoor is een nieuwe brandingstrategie nodig. Zowel richting de buitenlanden als binnen NL zelf gericht. Dit kan bijvoorbeeld via een aansprekende PR campagne. Een dergelijke aanpak is nodig om bij alle actoren "awareness" te creëren voor het belang van buitenlands talent op de NL werkvloer, zowel bij bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, lagere overheden als de burger. Het hardnekkige beeld dat er in tijdens van recessie en werkloosheid geen plek is voor buitenlandse werknemers zit anders in de weg. Dat geldt ook voor het beeld dat internationalisering in het onderwijs eerder luxe is dan noodzaak.

Het verbrede beleidskader is ook nodig om de huidige kwalitatieve en kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter te reguleren via inhoudelijke maatregelen en het bevorderen van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Bijvoorbeeld via het maken van speciaal beleid voor tekortsectoren, wat deels al wordt opgepakt in het topsectorenbeleid. Aansluiting daarop en eventueel het doen van aanpassingen ten behoeve van het behoud van de buitenlandse student voor de tekortbanen lijkt zinvol. Dit kan bijvoorbeeld door financiële maatregelen vanuit de overheid bij de werving, zoals verlaging van collegegeld voor tekortvakken of het in ere herstellen van de toptalentbeurzen. Aandachtspunt moet dan wel zijn dat betreffende studenten zich open stellen voor het leren van de NL taal en cultuur. Het bedrijfsleven moet hierbij worden betrokken, bijvoorbeeld bij het regelen van voldoende stageplekken en/of via (mede)financiering. Hier zouden dan weer belastingvoordelen tegenover kunnen staan.

Een ander aandachtspunt betreft de buitenlandervaring van de NL student. Behalve dat Nederlandse studenten weinig buitenlandervaring voor studie en stage opdoen, is er ook weinig sturing op de buitenlandstages. Net als Brazilië met het Science Without Borders programma zou het goed zijn om NL studenten ook te wijzen op focussectoren en –landen die belangrijk zijn voor de NL kenniseconomie en hen te stimuleren daarin studie-ervaring op te doen of stage te lopen. Bij het eventueel herintroduceren van een

[8] S. Jansen e.a., *Matching our Mutual Future*, 2011, p.4.

beurzenprogramma voor buitenlandse studenten zouden Nederlandse studenten en het belang van hun buitenlandervaring niet vergeten moeten worden.

2. Geef bedrijfsleven en onderwijsinstellingen in de regio handvatten voor de samenwerking bij binding

Essentieel voor binding is samenwerking tussen de onderwijsinstelling en het regionale bedrijfsleven. Dit zou zeker bij tekortstudies al kunnen beginnen bij een (additionele) gezamenlijke werving en selectie van de buitenlandse studenten, waarbij zowel focussectoren i.v.m. studierichtingen en focuslanden worden gedefinieerd. Daarbij is het van belang dat de student al tijdens de studie in contact komt met het bedrijfsleven, bijvoorbeeld via stage. Een punt dat wellicht het meest efficiënt in deze bilaterale samenwerking kan worden opgepakt is de aarzelende houding van bedrijven ten aanzien van buitenlandse werknemers te veranderen. Zo is er het voorbeeld van een bedrijf dat door de lokale onderwijsinstelling een cursus interculturele vaardigheden voor zijn werknemers liet verzorgen. Het bedrijfsleven kan ook leren van de ervaringen die er de afgelopen jaren op onderwijsinstellingen zijn opgedaan met het samenwerken door verschillende culturen.

Onderwijsinstellingen kunnen hun "career services" verder doorontwikkelen. Echter: het is ook mogelijk om binding al op te pakken binnen het onderwijs zelf. Het goed neerzetten van de "international classroom" en via "real life" opdrachten het contact tussen studenten en bedrijven bevorderen is enerzijds goed voor verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en zo ook positief voor de binding.

Het zou verder zinvol zijn als regio's van elkaars aanpakken kunnen leren en wellicht ook verkennen of ze in een netwerk banen en afgestudeerden kunnen matchen.

3. Verleen gemeenten handvatten voor het belang van inburgering van de buitenlandse student.

Het is van belang dat de buitenlandse student zich thuisvoelt in NL. Dit begint al bij een betaalbare huisvesting, waar hij of zij in het beste geval samenwoont met andere Nederlanders om zich in het land thuis te leren voelen. Ook daarbij hoort het leren kennen van de NL taal en cultuur. Iets wat vanuit de overheid (diverse overheidslagen) gefaciliteerd moet worden is duidelijke en realistische wet-en regelgeving m.b.t. wonen en werken. Als een land deze buitenlandse studenten wil binden is een gastvrije houding immers een belangrijke voorwaarde. Dit begint bij de ambtenaar bij de balie van een gemeente of bij die bij de belastingdienst die ook in het Engels moet kunnen communiceren.

De bovengenoemde actiepunten kunnen niet los van elkaar bestaan. Het is van belang dat er op de verschillende niveaus kennis wordt gedeeld en waar nodig wordt samengewerkt. Dit kan bijvoorbeeld door het opzetten van een laagdrempelige kennisinfrastructuur en het bevorderen van netwerkvorming.

Bijlage 1: lijst met informanten

Eric Beerkens (Universiteit van Leiden)
Leon van Berkel (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport)
Michel Bravo (Ministerie van Veiligheid & Justitie)
Silvia Blok (WUR/KLV)
Beatrice Boots (Platform Bèta Techniek)
Charlotte Broersma (Duitsland Instituut)
Brigid Claassen (SER)
Camilo Contreras (OPRA)
Nelleke Corbett (Ministerie van Economische Zaken)
Dirk Cornelissen (HBO Raad)
Mona Coppens (Nederlandse Federatie van Universitaire Medische Centra NFU)
Germaine Custers (Saxion Hogescholen)
Geertje Dam (TTA World)
Han Dommers (Nuffic)
Marieke Doelman (AEISEC)
Jos van Erp (FME)
Rob Greving (Opra)
Ab Groen (voorheen WUR)
Hanne Groenendijk (SER)
Emiel de Groot (HBO Raad)
Cheng Guo (TU Delft/Dimes)
Jolanda Hekman (Hanzehogeschool)
Yvonne van Hest (Brainport Development)
Anja Hetsen-Huijsmans (CAH Vilentum)
Marleen van Heusden (TUE)
Astrid van den Heuvel (WUR)
Leonard van der Hout (Hogeschool van Amsterdam)
Edi Huster (voorheen Ministerie van EZ)
Paul van Kempen (VNO-NCW en MKB-Nederland)
Lidy Kralt (OPRA)
Theodore Klouvas (Griekse studentenvereniging TU Delft)
Suzanne Körmeling (Nuffic)
Martine van der Lee (VSNU)
Bianca Leest (Radboud Universiteit)
Wendy Leusink (DUO)
Reyka Lycklama (VU)
Shirley van Maren (Nuffic)
Nikolaas Margaritis (Griekse studentenvereniging TU Delft)
Hans van der Meer (SER)
Hedwig Neefs (STZ ziekenhuizen)
Juriën Norder (voorheen HBO Raad)
Jeroen van Odijk (Integrand)
Claudia Otten (Kamer van Koophandel Brabant)
Arno Overmars (DUO)
Marieke van der Plas (CAOP)
Otto Raspe (Planbureau voor de Leefomgeving)
Nannette Ripmeester (Expertise in Labour Mobility)
Jo Scheeren (CAOP)
Gitte Scober (Startlife)
Imro Simmelink (DUO)
Joost van der Veen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)
Jan Verboom (Ministerie van Veiligheid & Justitie)
Lieke Vollenbroek (Ministerie van Veiligheid & Justitie)
Hans de Wit (Lector Hogeschool van Amsterdam
Kouchi Zhang (TU Delft/Dimes, Philips)

Bijlage 2: rapport

Hans de Wit en Nannette Ripmeester, *Het behouden van buitenlandse studenten voor de Nederlandse arbeidsmarkt, een vergelijkende analyse van beleidsplannen en initiatieven in vier Europese landen: Duitsland, Denemarken, Zweden en Finland*. Een onderzoek in opdracht van AgNL. 2012

Bijlage 3: achtergrond- en geciteerde literatuur

Bianca Leest, Hilde Wierda-Boer, *Talen in het hoger onderwijs*. Nijmegen, IOWO Radboud Universiteit, 2011.

M. de Haan, *Internationale studentenmobiliteit uitgewerkt in twee case studies*. Stage- en onderzoeksrapport. Universiteit van Utrecht en FME CWM, 2012.

S. Jansen e.a., *Matching our Mutual Future*. Eindhoven, 3 november 2011. Paper n.a.v. een conferentie met kennismigranten, georganiseerd door FME CWM, Maastricht University en Xelvin. Met samenvattingen door: S. Jansen, S. Ickenroth, S. Goessens, L. Looseveld, O. Habets, D. Hartmann en M. Huijs.

Nuffic, *The needs and wishes of Holland Alumni. Holland Alumni Barometer* Part 1 and Part 2.

Nuffic, Mobiliteit in beeld 2012. *Internationale mobiliteit in het Nederlandse hoger onderwijs*. Den Haag, 2012.

A.G.D. Overmars, E.M.J. Hendriks-Cinque, *Immigratie van internationale studenten naar Nederland*. Rijwijk, 2012.

M. Parey en F. Waldinger, "Studying abroad and the effect on international labour market mobility: evidence from the introduction of Erasmus". In: *The Economic Journal* 121 (Maart 2010), 194-222 uitgegeven door de Royal Economic Society.

Centraal Planbureau, *De economische effecten van internationalisering in het hoger onderwijs*. Den Haag, 2012.

N. Ripmeester, *International Graduate Outcomes i-GO tm for the Netherlands*. 2011.

J. M. Roosblad, *Vissen in een vreemde vijver: Het werven van verpleegkundigen en vezorgenden in het buitenland*. Ervaringen met en toekomstverwachtingen over arbeidsmigratie in de zorgsector. Amsterdam Institute for Advanced labour Studies, Universiteit van Amsterdam. Amsterdam, 2005.

B. Sykes, *Mobile Talent? The staying intentions of international students in 5 EU countries.* Berlijn, 2012.

Zie H. de Wit en J. Beelen, *Wereldwijs. Internationalisering, een noodzaak voor het beroepsonderwijs in een mondiale kenniseconomie*. Een uitgave van AgNL in opdracht van het ministerie van EL&I. Den Haag, 2011.